

Strategi Meningkatkan Hubungan Interpersonal dalam Menunjang Keharmonisan Lingkungan Kerja

Habiba Early Sabilla¹

habibaeearly@gmail.com

Desy Arisandy²

desy.arisandy@binadarma.ac.id

^{1,2}Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma,
Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

Abstract

This study aims to analyze strategies for improving interpersonal relationships in supporting workplace harmony at the Assessment Center of PT Bukit Asam Tbk. This research was conducted as part of an Independent Project focusing on the dynamics of employees' workplace relationships. A qualitative research method with a descriptive approach was employed. Data were collected through participatory observation, semi-structured interviews with Assessment Center employees, and the implementation of game-based activities as an intervention strategy. The data analysis was grounded in Humanistic Theory, which emphasizes three main aspects of interpersonal relationships: genuineness, empathy, and unconditional positive regard. The findings indicate that interpersonal relationships among employees are generally well established, as reflected in open communication, the ability to express opinions honestly, empathetic understanding of colleagues, and acceptance of differences in character and work styles. However, potential miscommunication may still occur under conditions of high workload. The implementation of game-based activities was found to strengthen social interaction, enhance teamwork, foster closeness among employees, and create a more harmonious work environment. These findings suggest that non-formal, interaction-based strategies can serve as an effective approach to strengthening interpersonal relationships and supporting workplace harmony within organizations.

Keywords: *Interpersonal, Harmony, Humanistic*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi meningkatkan hubungan interpersonal dalam menunjang keharmonisan lingkungan kerja di Assessment Center PT Bukit Asam Tbk. Penelitian ini merupakan bagian dari kegiatan Project Independent yang berfokus pada dinamika hubungan kerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif, wawancara semi-terstruktur terhadap pegawai Assessment Center, serta penerapan strategi berupa kegiatan permainan sebagai bentuk intervensi. Analisis data didasarkan pada Humanistic Theory yang menekankan tiga aspek utama hubungan interpersonal, yaitu keaslian, empati, dan penerimaan tanpa syarat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal antarpegawai berada pada kondisi yang baik, ditandai dengan komunikasi yang terbuka, kemampuan mengekspresikan pendapat secara jujur, sikap empatik dalam memahami rekan kerja, serta penerimaan terhadap perbedaan karakter dan gaya kerja. Meskipun demikian, masih ditemukan potensi miskomunikasi dalam situasi beban kerja yang tinggi. Penerapan strategi melalui kegiatan permainan terbukti mampu memperkuat interaksi sosial, meningkatkan kerja sama, mempererat keakraban, serta menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi berbasis interaksi nonformal dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam memperkuat hubungan interpersonal dan mendukung keharmonisan lingkungan kerja di organisasi.

Kata Kunci: Interpersonal, Harmonis, Humanistic

A. PENDAHULUAN

Diktisaintek Berdampak adalah kebijakan yang diluncurkan Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi pada tahun 2025 untuk mengarahkan perubahan besar dalam sistem pendidikan tinggi Indonesia. Kebijakan ini mengalihkan fokus perguruan tinggi dari sekadar menghasilkan output akademik menuju penciptaan manfaat nyata bagi masyarakat. Melalui program ini, perguruan tinggi didorong menjadi penggerak perubahan sosial, ekonomi, dan lingkungan melalui riset terapan, hilirisasi inovasi, serta kemitraan dengan pemerintah, industri, dan masyarakat (Kemdiktisaintek, 2025). Salah satu bentuk kegiatan dalam Diktisaintek adalah Project Independent, yaitu proyek mandiri yang dirancang serta dijalankan oleh mahasiswa sesuai dengan minat dan kompetensi yang dimilikinya, dengan tetap berada di bawah pengawasan dosen pembimbing dan melibatkan kolaborasi dengan mitra eksternal.

Project Independent ini dilaksanakan di PT Bukit Asam Tbk, khususnya di Assessment Center PT Bukit Asam Tbk yang merupakan unit kerja di bawah Strategic Human Capital Division dan bagian dari satuan kerja Learning & Development yang berfungsi sebagai lembaga pengukuran kompetensi pegawai. Dalam pelaksanaan kegiatan di Assessment Center PT Bukit Asam Tbk, kualitas hubungan interpersonal merupakan faktor krusial yang berkontribusi pada efektivitas proses asesmen maupun kerja sama antarpegawai. Interaksi rutin antara assessor, staf administrasi, serta pihak pendukung lainnya menuntut adanya kemampuan membangun kepercayaan, memahami sudut pandang rekan, dan mengelola dinamika hubungan dalam tim.

Hubungan interpersonal di tempat kerja dianggap sangat penting karena berkaitan langsung dengan produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Hubungan interpersonal merupakan interaksi antara dua orang atau lebih yang saling bergantung dan membentuk pola komunikasi yang konsisten (Setiawan, 2018). Walaupun kondisi hubungan interpersonal di Assessment Center PT Bukit Asam Tbk pada dasarnya telah terbentuk dengan cukup baik, dinamika kerja tetap memunculkan tantangan tertentu, salah satunya adalah miskomunikasi yang dapat terjadi ketika ritme kerja meningkat atau informasi tidak tersampaikan secara optimal. Situasi ini mengindikasikan bahwa meskipun hubungan interpersonal relatif harmonis, penguatan strategi tetap diperlukan agar interaksi kerja dapat berlangsung lebih efektif dan selaras dengan tuntutan organisasi.

Dalam konteks organisasi, hubungan interpersonal menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi efektivitas kerja dan keberlangsungan organisasi. Hubungan interpersonal yang baik memungkinkan terjadinya komunikasi yang jelas, koordinasi yang efektif, serta kerja sama yang harmonis antarindividu dalam tim kerja. Ketika hubungan interpersonal terjalin secara positif, pegawai cenderung memiliki rasa aman psikologis yang mendukung keterbukaan dalam menyampaikan pendapat dan menyelesaikan permasalahan kerja secara konstruktif.

Lingkungan kerja yang menuntut intensitas interaksi tinggi, seperti Assessment Center PT Bukit Asam Tbk, memerlukan kualitas hubungan interpersonal yang tidak hanya bersifat fungsional, tetapi juga emosional. Pegawai dituntut untuk mampu memahami peran dan sudut pandang rekan kerja, mengelola perbedaan, serta menjaga hubungan kerja yang profesional dalam situasi kerja yang dinamis. Oleh karena itu, penguatan hubungan interpersonal menjadi kebutuhan yang relevan untuk mendukung kelancaran proses kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, hubungan interpersonal yang sehat juga berperan dalam mendukung kesejahteraan psikologis pegawai. Hubungan kerja yang didasarkan pada empati dan penerimaan dapat membantu pegawai dalam mengelola tekanan kerja serta mengurangi

potensi konflik interpersonal. Kondisi ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal dan berkontribusi secara positif terhadap organisasi.

Pendekatan Humanistic Theory memberikan kerangka konseptual yang relevan dalam memahami dinamika hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Teori ini menekankan pentingnya keaslian, empati, dan penerimaan tanpa syarat sebagai prasyarat terbentuknya hubungan yang sehat dan bermakna. Penerapan nilai-nilai humanistik dalam konteks organisasi memungkinkan terciptanya interaksi kerja yang lebih terbuka dan saling menghargai, yang pada akhirnya mendukung keharmonisan lingkungan kerja.

Hubungan interpersonal dalam konteks organisasi modern tidak hanya dipandang sebagai hubungan sosial semata, tetapi juga sebagai modal psikologis yang memengaruhi efektivitas kerja, kualitas pengambilan keputusan, dan keberlanjutan organisasi. Interaksi kerja yang berlangsung setiap hari membentuk pola hubungan yang secara tidak langsung memengaruhi sikap, motivasi, serta perilaku kerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kualitas hubungan interpersonal sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan dan kinerja jangka panjang.

Dalam perspektif psikologi humanistik, individu dipandang sebagai makhluk yang memiliki kebutuhan untuk diterima, dipahami, dan dihargai dalam lingkungan sosialnya. Penerapan nilai-nilai humanistik di tempat kerja memungkinkan pegawai untuk mengekspresikan diri secara autentik tanpa rasa takut akan penilaian negatif. Kondisi ini menciptakan iklim kerja yang mendukung keterbukaan, kepercayaan, dan rasa aman psikologis, yang menjadi fondasi penting bagi terbentuknya hubungan interpersonal yang sehat dan produktif.

Assessment Center PT Bukit Asam Tbk sebagai unit kerja yang berfokus pada pengukuran dan pengembangan kompetensi pegawai memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut interaksi intensif antarpegawai. Proses asesmen yang melibatkan diskusi, observasi, dan evaluasi memerlukan koordinasi yang baik serta kemampuan berkomunikasi secara efektif. Dalam situasi tersebut, kualitas hubungan interpersonal menjadi faktor pendukung utama agar proses kerja dapat berjalan secara objektif, profesional, dan selaras dengan standar organisasi.

Meskipun hubungan interpersonal di lingkungan kerja tersebut telah terbangun dengan cukup baik, dinamika pekerjaan yang padat dan tuntutan kinerja yang tinggi berpotensi memunculkan tekanan psikologis serta kesalahpahaman dalam komunikasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang positif perlu terus diperkuat melalui strategi yang tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga menyentuh aspek emosional dan sosial pegawai. Penguatan ini penting agar hubungan kerja yang telah terbentuk dapat tetap adaptif terhadap perubahan dan tuntutan kerja yang dinamis.

Strategi berbasis interaksi sosial, seperti kegiatan permainan (games), dipandang relevan untuk diterapkan sebagai media penguatan hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Kegiatan ini memberikan ruang bagi pegawai untuk berinteraksi di luar rutinitas kerja formal, sehingga memungkinkan terbentuknya komunikasi yang lebih cair dan setara. Melalui pengalaman bersama yang bersifat menyenangkan, pegawai dapat membangun keakraban, meningkatkan empati, serta memperkuat rasa kebersamaan yang berdampak positif pada kualitas hubungan kerja sehari-hari.

Berdasarkan kondisi tersebut, kajian mengenai strategi peningkatan hubungan interpersonal menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini berupaya mengkaji strategi peningkatan hubungan interpersonal melalui pendekatan yang bersifat aplikatif

dan kontekstual sesuai dengan dinamika kerja di Assessment Center PT Bukit Asam Tbk. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis dalam pengembangan hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

Assessment Center PT Bukit Asam Tbk merupakan lingkungan kerja yang menuntut intensitas komunikasi dan interaksi sosial yang tinggi karena melibatkan kerja tim, koordinasi lintas peran, serta pertukaran informasi secara berkelanjutan. Kondisi tersebut menuntut setiap pegawai untuk mampu membangun hubungan interpersonal yang baik agar proses kerja dapat berjalan secara efektif dan efisien. Hubungan interpersonal yang terjalin dengan baik akan mendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman, saling percaya, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Walaupun kondisi hubungan interpersonal di Assessment Center PT Bukit Asam Tbk pada dasarnya telah terbentuk dengan cukup baik, dinamika kerja tetap memunculkan tantangan tertentu. Salah satu tantangan yang muncul adalah potensi miskomunikasi yang dapat terjadi ketika ritme kerja meningkat atau informasi tidak tersampaikan secara optimal. Kondisi ini dapat memengaruhi kelancaran kerja tim apabila tidak dikelola dengan baik. Situasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang sudah terbentuk tetap memerlukan strategi penguatan agar dapat mendukung tuntutan kerja yang dinamis.

Humanistic Theory menekankan bahwa hubungan interpersonal yang sehat ditandai oleh adanya keaslian, empati, dan penerimaan tanpa syarat dalam interaksi antarindividu. Keaslian berkaitan dengan kemampuan individu untuk bersikap jujur dan terbuka dalam mengekspresikan diri, empati merujuk pada kemampuan memahami perasaan dan perspektif orang lain, sedangkan penerimaan tanpa syarat merupakan sikap menerima individu lain apa adanya tanpa penilaian. Ketiga aspek tersebut menjadi landasan penting dalam membangun hubungan interpersonal yang positif dan bermakna di lingkungan kerja.

Salah satu pendekatan yang relevan dalam memahami dan memperkuat hubungan interpersonal tersebut adalah *Humanistic Theory* yang menekankan pentingnya keaslian, empati, dan penerimaan tanpa syarat dalam interaksi antarindividu. Untuk merespons permasalahan dan mengembangkan strategi peningkatan hubungan interpersonal di Assessment Center PT Bukit Asam Tbk, diterapkan strategi berupa kegiatan permainan (*games*). Kegiatan ini dipilih sebagai media interaksi yang lebih santai dan menyenangkan, sehingga mampu mendorong komunikasi yang lebih terbuka, memperkuat kerja sama, serta meningkatkan keakraban antarpegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi meningkatkan hubungan interpersonal dalam menunjang keharmonisan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana strategi meningkatkan hubungan interpersonal dalam menunjang keharmonisan lingkungan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperkaya kajian ilmiah terkait psikologi positif di lingkungan kerja, serta memberikan informasi yang dapat dijadikan landasan dalam mengelola konflik interpersonal, meningkatkan komunikasi antarbidang, serta memperkuat kerja sama dan solidaritas tim.

Selain itu, hubungan interpersonal juga berperan penting dalam mendukung proses kerja yang melibatkan kerja sama tim dan pembagian peran yang jelas di lingkungan Assessment Center PT Bukit Asam Tbk. Setiap pegawai memiliki tanggung jawab yang saling berkaitan sehingga membutuhkan komunikasi yang efektif, sikap saling memahami, serta kemampuan menyesuaikan diri dalam bekerja bersama. Hubungan interpersonal yang terjalin dengan baik akan mempermudah koordinasi kerja,

memperlancar arus informasi, serta meminimalkan potensi kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan kondisi tersebut, upaya penguatan hubungan interpersonal menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi. Strategi peningkatan hubungan interpersonal tidak hanya berfungsi untuk menjaga keharmonisan lingkungan kerja, tetapi juga untuk mendukung efektivitas kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan perhatian pada strategi peningkatan hubungan interpersonal melalui pendekatan yang bersifat partisipatif dan interaktif, sehingga diharapkan mampu memberikan dampak positif bagi individu maupun organisasi.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian kualitatif, yang menggunakan pendekatan naratif deskriptif. Metode kualitatif bertujuan membangun pemahaman menyeluruh terhadap suatu peristiwa atau perilaku manusia berdasarkan sudut pandang partisipan. Pendekatan ini tidak digunakan untuk menguji hipotesis, melainkan untuk menjawab pertanyaan “mengapa” dan “bagaimana” suatu fenomena terjadi dalam konteks yang spesifik.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan permainan (*games*). Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian dalam konteks alaminya. Dalam penelitian ini, menerapkan observasi partisipatif dengan terlibat langsung dalam berbagai aktivitas rutin pegawai di lingkungan Assessment Center PT Bukit Asam Tbk. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang utuh terhadap dinamika kerja di lapangan.

Wawancara dilakukan kepada pegawai yang bekerja di *Assessment Center Section* PT Bukit Asam Tbk, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman, persepsi, dan pandangan mereka terkait isu hubungan interpersonal di lingkungan kerja mereka. Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara semi-terstruktur dengan menggunakan guide wawancara yang telah dibuat berdasarkan *Humanistic Theory*. Wawancara ditujukan kepada 3 (tiga) subjek, yaitu pegawai *Assessment Center*.

Selain itu, strategi yang diberikan dalam penelitian ini berupa kegiatan permainan (*games*) yang dilaksanakan di ruangan Assessment Center PT Bukit Asam Tbk dengan melibatkan seluruh pegawai Assessment Center sebagai peserta. Permainan yang diberikan dirancang sebagai media interaksi untuk mendorong komunikasi, kerja sama, dan keterlibatan aktif antarpegawai. Melalui kegiatan permainan, pegawai diarahkan untuk berinteraksi secara langsung, saling berkoordinasi, serta membangun kepercayaan dalam suasana yang lebih santai. Strategi ini digunakan sebagai bentuk intervensi untuk memperkuat hubungan interpersonal dan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, sehingga peserta dapat mengekspresikan ide, berkomunikasi, dan bekerja sama secara lebih terbuka.

Analisis data dilakukan dengan mengaitkan hasil observasi dan wawancara dengan konsep hubungan interpersonal dalam perspektif *Humanistic Theory* yang terdiri dari keaslian, empati, dan penerimaan tanpa syarat. Hasil wawancara berfungsi sebagai sumber data primer yang menyediakan informasi langsung mengenai dinamika hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilaksanakan dengan tujuan untuk memetakan tingkat hubungan interpersonal pegawai menggunakan Humanistic Theory yang terdiri dari tiga kebutuhan psikologis utama yaitu keaslian, empati, dan penerimaan tanpa syarat. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara terhadap pegawai Assessment Center PT Bukit Asam Tbk. Assessment Center PT Bukit Asam Tbk merupakan unit kerja yang memiliki peran penting dalam proses asesmen kompetensi. Aktivitas kerja di unit ini menuntut tingkat kolaborasi yang tinggi karena melibatkan koordinasi antarpegawai, pertukaran informasi yang intens, serta proses pengambilan keputusan berbasis diskusi tim.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan selama masa magang, penulis menemukan bahwa hubungan interpersonal di lingkungan Assessment Center PT Bukit Asam Tbk secara umum sudah tergolong baik. Hal ini terlihat dari adanya komunikasi yang terbuka antar pegawai, baik dalam diskusi formal maupun informal, budaya kerja yang cukup santai namun tetap profesional, serta pola kerja tim yang melibatkan kolaborasi antarpegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas asesmen. Meskipun demikian, dalam beberapa situasi tertentu masih terdapat potensi miskomunikasi yang dapat memicu kesalahpahaman, terutama ketika pegawai menghadapi tekanan deadline atau beban kerja yang meningkat.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa hubungan interpersonal di Assessment Center berada dalam kondisi yang baik. Para pegawai menunjukkan kemampuan mengekspresikan pendapat secara jujur dan terbuka melalui berbagai mekanisme kerja, seperti rapat rutin, diskusi informal, maupun percakapan santai di lingkungan kerja. Empati tercermin dari upaya memahami kondisi emosional dan beban kerja rekan, sementara penerimaan tanpa syarat terlihat dari sikap menerima perbedaan karakter dan gaya kerja dalam tim. Hubungan interpersonal berada dalam kondisi yang baik dan mendukung kelancaran kerja tim.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa empati menjadi salah satu aspek penting dalam menjaga hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Pegawai mengungkapkan bahwa mereka berupaya memahami kondisi dan beban kerja rekan kerja, terutama ketika menghadapi tekanan pekerjaan yang meningkat. Sikap saling memahami ini membantu menciptakan suasana kerja yang lebih suportif, di mana pegawai merasa tidak bekerja secara individual, melainkan sebagai bagian dari satu tim yang saling mendukung. Temuan ini menunjukkan bahwa empati berperan dalam menjaga stabilitas hubungan kerja dan mencegah munculnya konflik interpersonal yang bersifat destruktif.

Selain empati, penerimaan terhadap perbedaan karakter dan gaya kerja juga menjadi faktor yang memperkuat hubungan interpersonal. Berdasarkan hasil wawancara, pegawai menyadari bahwa setiap individu memiliki karakter, kebiasaan, dan cara berkomunikasi yang berbeda. Perbedaan tersebut tidak dipandang sebagai hambatan, melainkan sebagai bagian dari dinamika kerja yang perlu dikelola secara profesional. Sikap saling menghargai perbedaan ini menciptakan ruang kerja yang aman dan kondusif, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih nyaman dan fokus pada pencapaian tujuan bersama.

Pelaksanaan strategi peningkatan hubungan interpersonal melalui kegiatan permainan (games) dalam penelitian ini dapat dianalisis menggunakan kerangka *three-term contingency* (ABC) yang dikembangkan oleh Skinner. Pendekatan ini digunakan untuk memahami bagaimana perilaku interpersonal pegawai muncul, dipengaruhi, dan diperkuat dalam konteks lingkungan kerja. Penerapan strategi berbasis permainan

memungkinkan munculnya kondisi antecedent yang mendukung, perilaku interpersonal yang diharapkan, serta konsekuensi positif yang memperkuat perilaku tersebut.

1. Aspek Antecedent (A)

Pada aspek Antecedent (A), kegiatan permainan menciptakan suasana kerja yang lebih santai dan nonformal dibandingkan aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan ini berfungsi sebagai stimulus awal yang mendorong pegawai untuk berinteraksi tanpa tekanan hierarki maupun beban kerja. Kondisi tersebut memicu kesiapan psikologis pegawai untuk terlibat secara aktif, membuka diri, serta menunjukkan perilaku komunikasi yang lebih spontan dan autentik.

2. Aspek Behavior (B)

Selanjutnya pada aspek Behavior (B), perilaku yang muncul selama pelaksanaan permainan meliputi peningkatan komunikasi verbal dan nonverbal, kerja sama antarpegawai, saling memberi dukungan, serta keterlibatan aktif dalam menyelesaikan tantangan permainan. Pegawai terlihat lebih berani menyampaikan pendapat, mengekspresikan ide, serta menunjukkan empati terhadap rekan kerja. Perilaku ini mencerminkan aspek keaslian, empati, dan penerimaan tanpa syarat sebagaimana dijelaskan dalam Humanistic Theory.

3. Aspek Consequence (C)

Pada aspek Consequence (C), perilaku positif yang muncul selama permainan diperkuat melalui pengalaman emosional yang menyenangkan, rasa kebersamaan, serta pengakuan sosial dari rekan kerja. Konsekuensi positif ini meningkatkan kemungkinan perilaku interpersonal yang adaptif tersebut akan muncul kembali dalam konteks kerja sehari-hari. Dengan demikian, strategi permainan tidak hanya berfungsi sebagai aktivitas sesaat, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran sosial yang memperkuat kualitas hubungan interpersonal secara berkelanjutan.

Selain meningkatkan keakraban, kegiatan permainan juga memberikan ruang bagi pegawai untuk berinteraksi di luar konteks pekerjaan formal, sehingga mampu mengurangi jarak psikologis antarindividu. Interaksi yang berlangsung dalam suasana nonformal memungkinkan pegawai membangun komunikasi yang lebih terbuka tanpa tekanan peran dan tanggung jawab kerja. Kondisi ini mendorong munculnya rasa saling percaya dan kenyamanan dalam berkomunikasi, yang berdampak positif terhadap pola interaksi kerja sehari-hari di lingkungan Assessment Center PT Bukit Asam Tbk.

Peningkatan rasa percaya tersebut tercermin dari sikap pegawai yang menjadi lebih terbuka dalam menyampaikan pendapat, baik dalam forum diskusi kerja maupun interaksi informal. Pegawai juga menunjukkan respons yang lebih peka terhadap kebutuhan dan kondisi rekan kerja, sehingga komunikasi yang terbangun menjadi lebih efektif dan saling mendukung. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas interaksi interpersonal tidak hanya ditentukan oleh struktur kerja formal, tetapi juga oleh pengalaman interaksi sosial yang bersifat relasional.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa kualitas hubungan interpersonal yang baik berperan dalam menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan kondusif. Pegawai menunjukkan sikap saling menghargai dalam proses diskusi, mampu menyesuaikan cara berkomunikasi dengan rekan kerja dengan latar belakang dan karakter yang berbeda, serta menjaga etika dalam menyampaikan pendapat. Kondisi ini mencerminkan adanya keterbukaan dan keaslian dalam berinteraksi, yang menjadi indikator penting hubungan interpersonal yang sehat di lingkungan kerja.

Selain itu, penerapan strategi berupa kegiatan permainan memberikan pengalaman interaksi yang berbeda dari aktivitas kerja rutin. Kegiatan ini memungkinkan pegawai untuk mengekspresikan diri secara lebih natural tanpa tekanan target dan tuntutan pekerjaan. Situasi tersebut membantu memperkuat rasa kebersamaan, meningkatkan empati antarpegawai, serta memperlancar hubungan kerja yang telah terbangun sebelumnya. Pengalaman positif ini berkontribusi pada terbentuknya iklim kerja yang lebih suportif dan kolaboratif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal di Assessment Center PT Bukit Asam Tbk berada pada kondisi yang konstruktif, sebagaimana tercermin dari tiga aspek utama menurut Humanistic Theory, yaitu keaslian, empati, dan penerimaan tanpa syarat. Pegawai mampu mengekspresikan pendapat secara terbuka melalui forum formal maupun interaksi informal, serta menyelesaikan perbedaan pandangan secara profesional dengan berorientasi pada solusi. Pelaksanaan intervensi melalui kegiatan permainan semakin memperkuat temuan tersebut dan menunjukkan bahwa strategi berbasis interaksi nonformal merupakan pendekatan yang efektif untuk memperkuat hubungan interpersonal dan mendukung keharmonisan lingkungan kerja dalam konteks organisasi.

D. KESIMPULAN

Hubungan interpersonal antarpegawai berada pada kondisi yang baik, ditandai dengan komunikasi yang terbuka, kemampuan menyelesaikan perbedaan secara profesional, serta empati dalam memahami tekanan kerja rekan. Sikap saling menghargai perbedaan karakter juga membentuk ruang kerja yang aman dan suportif. Intervensi berupa games turut memperkuat keakraban dan meningkatkan interaksi positif sehingga kualitas hubungan interpersonal tersebut berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung kelancaran kegiatan. Berdasarkan hasil penelitian, direkomendasikan agar Assessment Center PT Bukit Asam Tbk terus mengoptimalkan kualitas hubungan interpersonal melalui pelaksanaan kegiatan team building secara rutin sebagai upaya memperkuat komunikasi, empati, serta kerja sama antarpegawai, serta mempertahankan keterbukaan dalam berinteraksi agar suasana kerja yang harmonis tetap terpelihara.

Selain itu, hubungan interpersonal yang terjalin dengan baik di lingkungan Assessment Center PT Bukit Asam Tbk juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Pegawai mampu bekerja sama secara efektif, saling memahami kondisi rekan kerja, serta menjaga komunikasi yang baik dalam berbagai situasi kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang positif menjadi salah satu faktor pendukung terciptanya keharmonisan lingkungan kerja dan kelancaran pelaksanaan aktivitas kerja di Assessment Center PT Bukit Asam Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

- Alzura, A., & Febriani, R. (2023). Hubungan interpersonal dalam perspektif psikologi komunikasi. Jakarta: Prenada Media.
- Amirullah. (2016). Komunikasi interpersonal dalam organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Cetinkaya, A. (2021). Interpersonal relationships in the work perspective. *Journal of Business and Social Research*, 12(3), 45-58.
- Diasmoro, A. (2020). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(2), 77-89.
- Fatimah, S. (2020). Komunikasi interpersonal dan efektivitas kerja. Yogyakarta: Andi Offset.

- Fida, R., & Unde, A. (2019). *The interpersonal communication book (Edisi Indonesia)*. Makassar: Pustaka Refleksi.
- Firmansyah, R., & Wongso, E. (2019). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di PT Putra Harapan Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 34–48.
- Kurnia, D., & Rahayu, S. (2023). Hubungan interpersonal dan kinerja dalam organisasi modern. *Jurnal Psikologi Sosial*, 15(1), 22–35.
- Lubis, H., & Murhayati, D. (2025). *Metodologi penelitian kualitatif: Teori dan praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Mohamed, A. (2024). Workplace relationships and employee satisfaction: A longitudinal study. *Journal of Organizational Psychology*, 19(2), 55–70.
- Nisa', U. M. (2017). Pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Kertapati Palembang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 15–27.
- Putri, L., & Hartanto, A. (2022). Dinamika hubungan interpersonal di tempat kerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 10(2), 101–112.
- Putri, S., & Widyatama, H. (2019). Komunikasi interpersonal pada karyawan Hotel Pangeran Khar. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 11(1), 55–66.
- Saputra, F., & Mahaputra, I. (2022). Hubungan interpersonal dan lingkungan kerja dalam organisasi. *Jurnal Psikologi Kerja*, 9(1), 66–75.
- Saputra, F., & Saputra, R. (2021). Dinamika komunikasi negatif dalam lingkungan organisasi. *Jurnal Komunikasi Sosial*, 5(2), 40–52.
- Setiawan, R. (2018). *Psikologi komunikasi interpersonal*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Simbolon, M. (2019). *Komunikasi interpersonal: Teori dan aplikasi*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.